

الموضوع

مدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء و نجاح المنظمة في مستشفى الايمان العام

أسم الطالب

رقية عثمان العريقي

الرقم الجامعي

مشروع تخرج 1 -

كلية الإدارة -جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس -كلية الإدارة -جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول 2024 -

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	المستخلص
	جدول المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
	المقدمة
	مشكلة البحث
	أهمية البحث
	أسئلة البحث
	أهداف البحث
	فرضيات البحث
	نموذج البحث
	منهجية البحث
	الدراسة الميدانية
	مخطط المشروع
	الدراسات السابقة والإطار النظري
	الملخص
	المراجع

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

المقدمة:

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي في بداية القرن العشرين. وهو أحد محاور التوافق النفسي للموظف، ويعني توافر المتطلبات الرئيسية اللازمة لأداء العمل في الشركة وكل الوسائل المعنوية والمادية لأدائه، يؤثر هذا الرضا على الاحتفاظ بالموظفين؛ وبالتالي زيادة الإنتاجية.

لذا سعت العديد من الشركات الرائدة إلى قياس الرضا الوظيفي من خلال تحليل استبيان رضا الموظفين واستطلاعات كثيرة. والجدير بالذكر أن مديري المؤسسة لا بد أن يكون لديهم نهج متعدد الأبعاد لرضا العاملين بالمؤسسة.

ما هي أبعاد الرضا الوظيفي؟

تتمثل عناصر الرضا الوظيفي في عدة محاور، ألا وهي:

- الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، الزملاء، وكذلك مكان العمل.
- ظروف العمل.
- الراتب الجيد، والحوافز المادية.
- الرضا عن الترقية، بالإضافة إلى فرص التقدم.
- تقدير العمل المنجز.
- الاستقرار في العمل.
- المهام التي تتضمنها الوظيفة.

من أسباب عدم الرضا الوظيفي :

- عدم التقدير الكافي.
- تغيير الرأي.
- حديث الموظفين من خلف الظهر.
- الامتيازات الغير كافية.
- عندما لا تكون الوظيفة كما تم اعتقادها.
- المشاكل الشخصية.
- ضغط العمل المفرط.

من نتائج عدم الرضا الوظيفي :

عندما يشعر الموظف بعدم الرضا الوظيفي فإنه يبدأ بالشعور ببعض الأشياء الأخرى، والتي عادةً ما تكون نتائجاً عن عدم الرضا الوظيفي، وفي التالي توضيح لها

تقلبات المزاج

الشعور بالاستياء

الشعور بالضيق

الشعور بالعجز

مشكلة البحث:

لقد بذلت المنظمات في العالم اليوم الكثير من الجهد لضمان ان يقدم الموظفون افضل مالايديهم و مع ذلك لم يكن من السهل تحقيق هذه الأهداف يعد الموظفون من الأصول المهمة في أي منظمة و يجب على أصحاب العمل التأكد من تلبية احتياجاتهم للسماح بأقصى قدر من الأداء و لقوى العاملة الراضية حيث وجود الرضا الوظيفي شرط أساسي لنجاح أي منظمة تهدف لخدمة عملائها و تحقيق اعلى معدل في الأرباح

الفجوة النظرية:

قلة الدراسات السابقة المتعلقة بمدى تأثير رضا الموظفين على أداء المنظمات و نجاحها و قلة الوعي لدى الشركات بمدى أهميتها

الفجوة العملية:

عدم وجود تطبيقات و برامج مطبقة تراقب مدى تأثير رضا الموظفين على نجاح المنظمة و سياسات عملية مطبقة من قبل الموارد البشرية

سؤال البحث:

كيف نقيس مدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء و نجاح المنظمة في مستشفى الايمان العام ؟

أهمية البحث:

إن الرضا الوظيفي للموظف هو انعكاس لما يشعر به تجاه بيئة عمله والشركة التي يعمل بها. فهو يؤثر على أدائهم العام في العمل، وكذلك على كيفية تفاعلهم مع العملاء والعلاء. بشكل عام، يكون الموظفون الراضون أكثر تفاعلاً مع وظائفهم وأكثر استعداداً لتجاوز واجباتهم العادية. هم أيضاً أكثر عرضة للترويج لصاحب العمل على وسائل التواصل الاجتماعي وشخصياً. وفي المقابل، فإن العمال غير السعداء هم أقل إنتاجية ويميلون إلى أن يكونوا أكثر انفصلاً عن عملهم. وقد يكونون أيضاً أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات تؤدي إلى نتائج عكسية، مثل أخذ أيام مرضية أو تجاهل رسائل البريد الإلكتروني المهمة. بالإضافة إلى ذلك، قد يترك الموظفون غير الراضين وظائفهم وينتقلون إلى منافس. وهذا يمكن أن يكلف الشركة أموالاً من حيث التدريب وإعادة التوظيف والتكاليف المتغيرة الأخرى.

و تكمن أهمية الرضا الوظيفي في أداء المنظمات في :

- زيادة الثقة بالنفس والطموح لدى الفرد العامل في المنظمة.
- إشباع الحاجات الشخصية للعامل وذلك من خلال وصوله لمستوى الطموح له.
- التقليل من الضغوطات المتركمة على العامل.
- رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب وبالتالي انخفاض مستوى الصراعات.
- القدرة على التكيف مع بيئة العمل مما يؤدي إلى ارتفاع الرغبة في الإبداع والابتكار.
- الشعور باحترام الذات.
- ارتفاع الإيرادات

هناك عدة أنواع للرضا الوظيفي التي يمكن تصنيفها وفق مختلف النظريات والمفاهيم. من بين الأنواع الشائعة للرضا الوظيفي يمكن ذكر:

1. الرضا العام عن العمل: (Overall Job Satisfaction) وهو يشير إلى مدى رضا الموظف عن عمله بشكل عام دون تفصيل أو تحديد لجوانب معينة.
2. الرضا عن الرواتب: (Pay Satisfaction) ويعبر عن رضا الموظفين عن مستوى الرواتب والمكافآت التي يتلقونها.
3. الرضا عن البيئة العملية: (Work Environment Satisfaction) ويتعلق برضا الموظفين عن بيئة العمل والظروف التي يعملون فيها.
4. الرضا عن الإدارة: (Management Satisfaction) ويعبر عن رضا الموظفين عن أداء الإدارة والقيادة في المؤسسة.

5. الرضا عن الفرص الوظيفية: (Opportunities for Advancement Satisfaction) ويتعلق برضا الموظفين عن الفرص التي تتاح لهم للتقدم والتطور في مسارهم المهني.

هذه بعض الأنواع الشائعة للرضا الوظيفي، ويمكن أن تختلف الأنواع وفقاً للسياق العملي والدراسات البحثية المختلفة. بشكل عام، يمكن القول إن الرضا الوظيفي يلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

الأهمية النظرية :

نحتاج لتحقيق رضا الموظفين الى العديد من الدراسات التي تتناول هذا الجانب المهم بحيث لا توجد دراسات كافية تتحدث عن العوامل المؤثرة على رضا الموظفين و كيفية قياس رضا الموظفين

الأهمية العملية :

نحتاج الى تطبيقات عملية و جدولة من قبل الموارد البشرية ووعي للشركات والمنظمات للحرص على رضا الموظفين المتعلق بشكل كبير بنجاح المنظمات و خسارتها لهذا حرصنا على بحثنا لتقديم حلول واضحة و دراسات تفيدنا في البحث

هدف البحث:

بناء على ما سبق يهدف البحث الحالي الى الإجابة على السؤال الرئيسي وهو مدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء و نجاح المنظمة

فرضيات البحث:

نموذج البحث:

منهجية البحث:

مخطط المشروع:

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

77-78,2016 ,Cheptoo

الرضا الوظيفي ولماذا هو مفتاح نجاح الاعمال الراجعة

<https://2u.pw/QMy0jBz>

أهمية الرضا الوظيفي

<https://2u.pw/M74nju8>

ماهي نتائج عدم الرضا الوظيفي

<https://2u.pw/TlwnPry>

الملاحق: